

Que ce soit le paquet fiscal de 15 Mds €, dont une partie appréciable fut destinée aux rentiers, que ce soit le bouclier fiscal ou la série de mesures envisagées... tous ces projets tendent à reporter le poids du financement des dépenses publiques et sociales sur les ménages à revenus modestes et moyens, et visent au démontage de l'ensemble des mécanismes de redistribution et de protection du salariat.

Face à ces constats, le sociologue Max Weber signale que « *S'il ne fait aucun doute que des révoltes ont existé, ce qui appelle manifestement une explication, c'est surtout le fait qu'elles n'aient pas été plus fréquentes* ». Cette remarque vaut à coup sûr pour la France, ... pour le monde salarié, y compris dans ceux des Caisses d'Épargne.

PART VARIABLE et REGLES ALEATOIRES

Question rémunérations, le Groupe Caisse d'Épargne a souhaité modifier, il y a quelques temps, la structure des rétributions en substituant à des automatismes (*prime de durée d'expérience, prime de vacances*) de l'aléatoire, avec la part variable notamment.

Les salariés n'ont rien eu à y gagner, bien au contraire.

Pour comparaison voici, sur 6 ans, un exemple de montants substitués :

Un salarié célibataire, classé TM4, avec une prime d'expérience consolidée sur 6 ans, aurait un salaire mensuel majoré de 110 € (*prime d'expérience*) plus une prime de vacances de 980 € soit **2410 €** sur l'année.

→ La part variable sera bien loin de lui compenser cette somme... qui était acquise définitivement.

→ Sans compter que, plus le temps passe, plus le manque à gagner s'accroît.

La part variable, c'est aussi d'autres chiffres à retenir, souvenez-vous en 2006 par exemple :

* les 4 membres du Directoire de la CEPAL se sont partagés environ 200 000 € ... vous aurez vite fait le calcul, cela représente une moyenne de 50 000 € par personne... sur des critères de bonne santé de l'Entreprise, on suppose !

* tandis que pour les employés, avec une enveloppe certes 10 fois plus importante (2 M€), la donne a été bien différente, touchant 330 fois plus de bénéficiaires (1330 salariés) pour une moyenne de 1 500 €.



« Sacrée » année 2007...

Pour cette année 2007, les ingrédients officiels de la part variable ont été connus fin février, soit largement après le début de l'épreuve, ce qui montre bien le peu d'intérêt que portent nos dirigeants à ce mode de distribution et aux agents concernés.

Croire ici que le dispositif était réglé, aurait été méconnaître leur capacité et puissance de réflexion. En effet, dans un élan exceptionnel, ils ont rapidement modifié le règlement en avril/mai en supprimant un des éléments générateurs de cette usine à gaz, le compteur « compte titre ».

L'évolution n'était cependant pas encore aboutie, un nouvel amendement aux règles établies fut intégré suite aux diverses remontées syndicales (*via les DP*), apportant une amélioration attendue par les commerciaux sur la prise en compte de toutes les ventes, hors RDV aussi, tellement le calcul initial était injuste et confus.

Ensuite vers la mi-novembre, soit à deux pas ou presque de l'arrivée, la Direction est revenue pour annoncer aux commerciaux de nouveaux changements de règles, notamment que les ventes Téoz ne pouvaient plus être comptabilisées depuis ... fin août.

Assurément, il était temps de s'en rendre compte, et surtout d'informer le Personnel. Information qui, soit dit en passant, ne s'est pas effectuée directement par mail à chaque agent (*comme lorsque « CHARLIE » nous écrit*), mais en utilisant la hiérarchie de l'Agence ! Ce qui provoque d'ailleurs des couacs, tant les informations colportées diffèrent d'un endroit à un autre, la Direction n'étant pas non plus d'une clarté à toutes épreuves.

Pour preuve, voici les dernières questions remontées et posées par nos Délégués du Personnel :

Part variable et modifications en cours d'année 2007 :

* Votre réponse de novembre n'apporte pas les détails souhaités par les collègues. Ne pouvez-vous vraiment pas être précis et clairs sur un système qui touche le niveau de distribution d'une prime ?

Part variable : TEOZ, des salariés risquent-ils d'être lésés ?

Il semblerait qu'à la CEPAL, l'année ne dure que 8 mois. En effet, il faudrait avoir atteint les 110 % TEOZ avant fin août pour être coter 110, alors que celui qui atteindra les 110 % à fin novembre par exemple ne sera gratifié que de 100... et encore que si l'agence a atteint les 100 ! Est-ce exact ?

Part variable : objectifs PV individuels qui passent en collectifs ?

Au-delà de TEOZ, d'autres modifications peuvent-elles également pénaliser individuellement un salarié ? Globalement, pensez-vous récupérer ces minorations mal vécues ?

En réponses : La Direction s'avère toujours incapable de nous détailler les évolutions exactes pour 2007 !!! Ce qui a amené l'autre réponse... pour les salariés qui se sentiraient lésés, preuves à l'appui (*chiffres perso sur TEOZ par ex., etc...*), ils auront la possibilité de réclamer auprès de leur hiérarchie qui aura, elle, capacité à revaloriser leur montant !

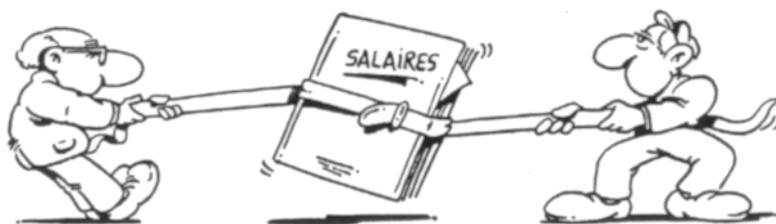
Même si c'est fondé, c'est assez fou et relativise encore plus le système...

Pour nos dirigeants, la sauce 2007 sera certainement plus onctueuse et bien moins contradictoire que celle qu'ils nous ont concoctée.

Cela suffit, la mascarade « part variable » a assez duré.

D'autant que, ce sont principalement les jeunes de cette entreprise qui sont touchés par ces modifications permanentes, eux qui ont le plus besoin de revenus supplémentaires pour essayer de moins galérer avec leur salaire voisin du SMIC*. D'autres distributions, pérennes cette fois, sont effectivement possibles.

**SMIC qui est, faut-il le rappeler, la rémunération de référence pour les salariés qui n'ont pas de qualification (diplôme, expérience, etc.) ! Ce qui est loin d'être le cas en Caisse d'Epargne. A partir du Smic (L 141-2), les augmentations doivent garantir le pouvoir d'achat mais également assurer la participation au développement économique de la Nation. Pour le SPB/CGT, ce qui est valable pour le Smic, doit l'être aussi pour toutes les autres rémunérations,*



Opposé depuis toujours à l'instauration de ce type de rémunération, le SPB/CGT a toujours affirmé que cette « usine à gaz », génératrice de stress supplémentaire, n'était pas fiable, qu'une autre voie était possible avec l'octroi d'une prime pérenne et collective !

Par ailleurs en cette fin d'année, période propice aux remises de trophées, afin de cristalliser cette extraordinaire « usine à gaz » que fut la part variable 2007, le SPB/CGT tient à lui décerner et à l'unanimité, le... « Marcel d'Or 2007 » !

Vos Délégués SPB/CGT, un réel contre-pouvoir.